BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.[1]

Recruitment (Pengadaan) adalah kegiatan yang terintegrasi dalam strategi personel yang dirancang untuk menghadirkan calon personel yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi atau lembaga pendidikan.[2]

Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen pegawai, peningkatan produktivitas pegawai dan kualitas kerja.[3] Dalam al-qur'an telah diterangkan bahwa dalam menyeleksi para calon tenaga kerja haruslah memilih mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non

---

[1] Ririvega Kasenda, 2013, "*Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*", Jurnal EMBA Vo.1 No.3 ISSN 2303-1174, hal. 854.

[2] Siti Patimah, 2003, "*Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah negeri (min) sekota bandar lampung*", Jurnal Ilmiah PEURADEUN Vol.3 No.1, Januari 2015 ISSN 2338-8617, hal. 171-172

[3] Ibid. hal. 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fisik tergantung jenis pekerjaan dan memiliki sifat amanah (dapat dipercaya). Penjelasan tersebut telah diterangkan dalam surat Q.S Qashas ayat 28:26: [4]

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[5] Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.[6] Prinsip keadilan tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:[7]

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍۭ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *"Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan."*

---

[4] QS Al-Qashas [28] ayat 26
[5] Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 117.
[6] Ibid. hal. 120-121.
[7] QS Al-Jaatsiyah ayat 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam ayat tersebut, memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama pruduksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Menurut Tria Mondiani, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik/puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.[8]

Menurut Edy Sutrisno, pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.[9] Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dinamakan kinerja (*job performance*).[10]

Dengan mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka pihak manajemen akan mampu mengidentifikasi sistem rekrutmen dan pemberian kompensasi mana yang akan mendorong dan menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan jasa dibidang keuangan

---

[8] Tria Mondiani, 2012, *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang"*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1, hal. 52.

[9] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 188.

[10] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan usaha yang terkait langsung dengan usaha jasa pelayanan dan produk. Dan tentu akan lebih banyak dan lebih komplek hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya contohnya seperti pada PT. Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bank Madinah Lamongan.

PT. BPR Syariah Madinah Lamongan merupakan institusi keuangan yang berskala lokal dengan orientasi kegiatan bisnis yang lebih diarahkan kepada usaha berskala mikro kecil dan menengah pada berbagai sektor, sesuai misi pendirian. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madinah terletak di pusat kota Lamongan yakni di Jalan Lamongrejo no. 77 Lamongan.

Sasaran utama kegiatan BPR Syariah Madinah Lamongan berupa pengumpulan maupun penyaluran dana kepada masyarakat di sekitar lokasi usaha BPR Syariah Madinah baik muslim maupun non muslim yang terdiri dari masyarakat golongan ekonomi lemah, pengusaha menengah dan kecil, tokoh masyarakat dan Ulama juga masyarakat potensial lainnya.[11]

Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bank Madinah Lamongan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

[11] https://bankmadinah.wordpress.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Ada / tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan?
2. Secara parsial, variabel manakah yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan?
3. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan?
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan?
5. Indikator apa yang paling dominan dari variabel rekrutmen dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
5. Untuk mengetahui indikator apa yang paling dominan dari variabel rekrutmen dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi:

1. Secara Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para pembaca terutama mahasiswa/mahasiswi UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Manajemen dan Pengembangan Masyarakat yang berhubungan dengan topik rekrutmen dan kompensasi di salah satu usaha perbankan syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia khususnya bidang rekrutmen dan kompensasi pada perbankan syariah.

2. Manfaat praktis

a. Memberikan masukan kepada Bank Syariah Madinah tentang pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya dan sebagai referensi bagi penelitian mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya yang akan datang.

E. Definisi Konseptual

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda, maka peneliti mengkonseptualisasi istilah sebagai berikut:

1. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.[12]

2. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan/pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.[13]

[12] Sondang P. Siagian, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 102.
[13] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 234-235.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[14]
4. PT. BPR Syariah Madinah Lamongan merupakan institusi keuangan yang berskala lokal dengan orientasi kegiatan bisnis yang lebih diarahkan kepada usaha berskala mikro kecil dan menengah pada berbagai sektor, sesuai misi pendirian. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madinah terletak di pusat kota Lamongan yakni di Jl. Lamongrejo no. 77 Lamongan. Sasaran utama kegiatan BPR Syariah Madinah Lamongan berupa pengumpulan maupun penyaluran dana kepada masyarakat di sekitar lokasi usaha BPR Syariah Madinah baik muslim maupun non muslim yang terdiri dari masyarakat golongan ekonomi lemah, pengusaha menengah dan kecil, tokoh masyarakat dan Ulama juga masyarakat potensial lainnya.[15]

F. Definisi Operasional

1. Rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk mencari, menyeleksi sampai dengan penerimaan karyawan.[16]
2. Kompensasi adalah imbalan perusahaan kepada karyawan berupa upah kerja yang meliputi gaji pokok, tunjangan kehadiran, tunjangan jabatan, uang makan, uang transpor, uang lembur bagi yang melakukan kerja

---

[14] Anwar Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 67-68.
[15] https://bankmadinah.wordpress.com
[16] Wawancara dengan Andi selaku staf HDR di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan, tanggal 18 Agustus 2015 pada pukul 10.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lembur, tunjangan kesehatan, tunjangan komisi (bagi staf marketing), tunjangan hari raya, bonus tahunan, upah selama berhalangan (seperti saat sakit, skorsing, selama karyawan dirumahkan, selama di tahan sementara, dan cuti), BPJS ketenaga kerjaan dan BPJS kesehatan.[17]

3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja orang yang bekerja untuk PT. BPR Syariah Madinah Lamongan meliputi usaha meminimalisir nasabah bermasalah, meminimalisir kesalahan perhitungan, kedisiplinan kerja, kerapihan, kerjasama, tanggung jawab, komunikasi, melayani, sikap, keramahan, ketelitian, ketepatan waktu, absensi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.[18]
4. PT. BPR Syariah Madinah Lamongan merupakan institusi keuangan yang berskala lokal dengan orientasi kegiatan bisnis yang lebih diarahkan kepada usaha berskala mikro kecil dan menengah pada berbagai sektor, sesuai misi pendirian. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madinah terletak di Jl. Lamongrejo no.77 Lamongan. Sasaran utama kegiatan BPR Syariah Madinah Lamongan berupa pengumpulan maupun penyaluran dana kepada masyarakat di sekitar lokasi usaha BPR Syariah Madinah baik muslim maupun non muslim yang terdiri dari masyarakat golongan ekonomi lemah, pengusaha menengah dan kecil, tokoh masyarakat dan Ulama juga masyarakat potensial lainnya.[19]

[17] Ibid.
[18] Ibid.
[19] https://bankmadinah.wordpress.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari definisi operasional diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Madinah Lamongan adalah suatu pengaruh dari proses yang dilakukan untuk mencari, menyeleksi sampai dengan penerimaan karyawan dan imbalan perusahaan kepada karyawan PT. BPR Syariah Madinah Lamongan berupa upah kerja yang meliputi gaji pokok, tunjangan kehadiran, dan lain-lain terhadap hasil kerja (meliputi usaha meminimalisir nasabah bermasalah, meminimalisir kesalahan perhitungan, kedisiplinan kerja, dan lain-lain) yang dicapai oleh karyawan PT. BPR Syariah Madinah Lamongan dalam melaksanakan tugasnya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan proposal skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Adapun sistematika pembahasannya adalah :

BAB I: Bab pertama merupakan bab pendahuluan, bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Bab kedua merupakan kajian teoritik, paradigma penelitian, dan hipotesa penelitian.

BAB III: Bab ketiga merupakan metode penelitian. Bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teknik sampling, variabel dan indikator penilaian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV: Bab keempat merupakan hasil penelitian. Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V: Bab kelima merupakan penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan. Saran dan rekomendasi, serta keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id